



# COMUNE DI BARRAFRANCA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Al Commissario Straordinario del Comune di Barrafranca  
Al Dirigente del Settore I – Affari Generali - Servizi Finanziari  
Al Vice Segretario Generale

### Verbale N. 4 del 15/03/2021

In data odierna alle ore 16:00, in collegamento telematico audio - video, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Barrafranca, nominato con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Comunale, n. 2 del 12/02/2021, composto dalle seguenti persone:

COMPONENTI IL COLLEGIO DEI REVISORI	PRESENTE	ASSENTE
OCCHIPINTI dott. FRANCESCO – Presidente	X	
LIPARI dott. FILIPPO – Componente	X	
GENTILE dott. GIOVANNI – Componente	X	

OGGETTO: Parere sulla proposta di Deliberazione per la Giunta Comunale del 04/03/2021 recante "Stabilizzazione del personale precario - Approvazione Fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022".

Espresso ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) n. 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

**VISTA** la richiesta di parere sulla Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale avente ad oggetto "Stabilizzazione del personale precario - Approvazione Fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022", ricevuta il 04/03/2021 a mezzo pec e successive integrazioni con pec del 15/03/2021;

**PREMESSO** che

- con delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 19/01/2016 è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente, ai sensi dell'art. 246 del D. Lgs. 267/2000;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 17/06/2019 è stata approvata, ai sensi dell'art. 259 comma 1 ter del TUEL, l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli esercizi finanziari 2014/2018, corredata da tutti gli allegati previsti, successivamente approvata dal Ministero dell'Interno – Dipartimento degli affari interni e territoriali – Direzione Centrale della Finanza Locale, con Decreto Ministeriale n. prot. 22267 del 07/02/2020, trasmesso all'Ente

dalla Prefettura di Enna con nota prot. n. 6029 del 19/02/2020 e all'Organo di Revisione economico finanziaria in data 19/02/2020 con nota prot. 3172;

**CONSIDERATO** che, nel rispetto delle prescrizioni del suddetto Decreto Ministeriale, sono stati approvati i Bilanci di Previsione 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 con delibere, rispettivamente, n. 24 del 17/06/2020 e nn. 25, 26, 27 e 28 del 19/06/2020 nonché i Rendiconti di gestione 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 con delibere del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale rispettivamente n. 33 del 28/09/2020, n. 39 del 28/10/2020, 47 del 23/12/2020, n. 1 del 20/01/2021 e n. 6 del 12/03/2021;

**VISTO** il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale che considera il Documento Unico di Programmazione (DUP) lo strumento di guida strategica ed operativa degli enti locali e che costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

**VISTI**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate, anche in merito all'applicazione del comma 5 della L.R. n. 8 del 08/05/2018;

- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 che recita "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 che recita "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";

**VISTO** il comma 2 dell'art. 33 del decreto legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

**VISTO** il D.M. 17/03/2020 emanato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita", che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

**VISTA** la circolare esplicativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 del Ministero dell'Interno che fornisce chiarimenti in merito al D.M. 17/03/2020;

**CONSIDERATO** che il Decreto Interministeriale 17 marzo 2020, riporta anto segue:

- ai sensi dell'art. 3, l'Ente rientra nella lett. f);

- ai sensi dell'art. 4, tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale dell'Ente è il 27% rispetto alle entrate correnti;

- ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2020 dell'Ente è il 9%;

- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale dell'Ente è il 31%;

**CONSIDERATO** che il rapporto tra spese di personale con riferimento al rendiconto 2017 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2015-2016-2017 è pari a 45,47%:

**SPESA DEL PERSONALE**

Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato	ANNO 2017	3.483.882,24
---	-----------	--------------

**ENTRATE CORRENTI**

Entrate correnti	2015	2016	2017	MEDIA
TITOLO 1	3.294.131,68	4.812.141,62	5.180.488,83	4.428.920,64
TITOLO 2	2.817.243,51	3.318.820,42	3.147.875,74	3.094.646,56
TITOLO 3	820.697,93	922.995,18	809.158,86	850.950,66
FCDE Prev 2018				713.347,25
TOTALE	6.932.073,12	9.053.957,19	9.137.523,43	7.660.988,61

PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/03/2020 (spesa del personale /media entrate correnti)	45,47%
--	--------

**RILEVATO**, pertanto, che tale percentuale risulta superiore sia al valore soglia di bassa incidenza della spesa del personale ai sensi dell'art. 4 del decreto interministeriale 17/03/2020 (quantificata nel 27%) e il valore soglia di elevata incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti ai sensi dell'art. 6 del predetto decreto (quantificato nel 31%), l'Ente è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, sino al conseguimento, nell'anno 2025, del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%; pertanto, **la capacità assunzionale dell'Ente il triennio 2020-2022 è negativa;**

**RILEVATO** che la Circolare Ministeriale di cui sopra, per non penalizzare i Comuni, fa salve le procedure assunzionali effettuate entro la predetta data, sulla base di piani triennali del fabbisogno, anche con riguardo a budgets riferiti ad anni precedenti;

**VISTA** la normativa che attribuisce alla Giunta Comunale la competenza circa la definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**VISTE** le seguenti disposizioni:

- art. 2 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- art. 4 del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione degli obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 6, comma 1, del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, che stabilisce che l'organizzazione e la disciplina degli Uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art 1 del medesimo decreto, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali;
- art. 89, comma 5, del D.Lgs 18/08/2000, n. 267, che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dal proprio bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti;

**TENUTO CONTO** che il D.M. Interno 18/11/2020 ha individuato per il triennio 2020/2022 i rapporti medi dipendenti/popolazione per la fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti, (fascia Ente), pari a 1/166, per gli enti dissestati, ai sensi dell'art. 244 e seguenti TUEL;

**TENUTO CONTO** che l'Ente alla data del 31/12/2019 aveva una popolazione residente ISTAT di 12.580 unità per cui, in conformità al citato Decreto Ministeriale, **la dotazione organica va rideterminata in 76 posti a tempo pieno**, restando salva la possibilità di prevedere posti a tempo parziale, purché nel complesso corrispondenti a 76 unità;

**CONSIDERATO** che la rideterminazione obbligatoria in riduzione della dotazione organica dell'Ente, ai sensi dell'art. 259 del D.Lgs. n. 267/2000, trova un limite nella necessità di

garantire i servizi indispensabili previsti dall'art. 14, comma 27, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 Luglio 2010, n. 122;

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 30/12/2019 con la quale è stata rideterminata la dotazione organica per il triennio 2019/2021, rappresentata da 84 posti, di cui 66 posti occupati a tempo indeterminato e n. 18 vacanti, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 che risulta così composta:

**Dotazione organica rideterminata con deliberazione di G.C. n. 164 del 30/12/2019**

Cat.	Pianta organica rideterminata	Posti occupati	Posti vuoti in dotazione organica a 36 ore settimanali
A	3	3	
B1	15	8	7
B3	10	10	
C1	40	29	11
D1	12	12	
D3	4	4	
<b>Totale Generale</b>	<b>84</b>	<b>66</b>	<b>18</b>

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 22/01/2021 che ha effettuato la ricognizione annuale del personale in soprannumero per l'anno 2020 ai sensi dell'art. 33 del Dlgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2001, dalla quale si evince che l'Ente al 31/12/2020 aveva in servizio n. 58 dipendenti a tempo pieno, quindi, inferiore a 76 unità (**assenza di eccedenze di personale**);

**CONSIDERATO** che risultano collocati in quiescenza n. 8 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, di cui n. 1 cat. B1, n. 3 cat. B3, n. 2 cat. C1 e n. 2 cat. D1;

**Dotazione organica rideterminata anno 2020 (D.M. Interno 18/11/2020)**

Cat.	Pianta organica rideterminata	Posti occupati	Posti vuoti in dotazione organica a 36 ore settimanali
A	3	3	
B1	14	7	7
B3	7	7	
C1	38	27	11
D1	10	10	
D3	4	4	
<b>Totale Generale</b>	<b>76</b>	<b>58</b>	<b>18</b>

**CONSIDERATO** che nell'Ente svolgono attività lavorativa 54 precari come di seguito indicato:

- n. 48 unità con contratto a tempo determinato, di cui n. 30 unità a 24 ore settimanali, n. 13 unità a 22 ore settimanali e n. 5 unità a 18 ore settimanali;

- n. 6 LSU ai quali viene erogato assegno INPS;

**VISTO** l'art. 3 della L.R. n. 27 del 29/12/2016 che stabilisce le disposizioni per la stabilizzazione del personale precario;

**VISTO** l'art. 20, comma 1 del D.lgs n. 75/2017, il quale prevede che "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in



*caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*

*b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*

*c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni"*

**VISTO** l'art. 26 della legge di stabilità regionale n. 8 del 08/05/2018 pubblicata sulla GURS n. 21 del 11 Maggio 2018, supplemento ordinario n. 10, denominato "Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali", che contiene le procedure di stabilizzazione del personale precario storico degli enti locali nel triennio 2018/2020;

**VISTA** la nota del Ministero dell'Interno Prot. n. 18794 del 18/12/2019, con la quale la Commissione di stabilità finanziaria degli enti Locali (COSFEL), nella seduta del 17/12/2019, ha approvato la proroga a tempo determinato dei contrattisti ed ex LSU-LPU a favore dei Comuni della Regione Siciliana soggetti al controllo della COSFEL, fino al 31/12/2020, nei limiti dei finanziamenti concessi dalla Regione stessa e nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 26 della legge regionale n. 8/2018;

**VISTO** l'art. 1, comma 2 della legge Regionale n. 26 del 14/12/2019 pubblicata sulla G.U.R.S., supplemento ordinario n. 1, n. 57 del 20/12/2019 che proroga la scadenza dei contratti del personale precario al 31/12/2020;

**TENUTO CONTO** che il fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 è finalizzato alla stabilizzazione del personale precario con contratto a tempo determinato e parziale che nell'Ente conta n. 48 unità, nel rispetto dell'art. 244 e seguenti Tuel e dei nuovi parametri approvati con il D.M. Interno 18/11/2020;

**RILEVATO** che il paragrafo 3.2.6. della circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica precisa che le Amministrazioni che intendano procedere alla stabilizzazione dei lavoratori flessibili, garantiscano la continuità dei servizi, mediante il rinnovo o la proroga dei corrispondenti contratti in essere, anche prima di iniziare le suddette procedure e che la proroga o la durata dei relativi rapporti di lavoro, essendo disposta in deroga alla disciplina del D. Lgs. 81/2014 è consentita per tutti coloro che parteciperanno alle procedure dell'art. 20, in quanto chiaramente destinatari di misure speciali volte al superamento del precariato;

**VISTA** la legge di stabilità n. 205 del 2017, che aggiunge al comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 un ultimo periodo, "per gli enti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 259 del T.U. di cui al D. Lgs. 18 agosto n. 267, la proroga di cui al quarto periodo del presente comma è subordinata all'assunzione integrale degli oneri a carico della Regione ai sensi del comma 10 del citato art. 259";

**RILEVATO** che in applicazione dell'art. 50 del C.C.N.L., sottoscritto in data 21/05/2018, le proroghe dei contratti del personale a tempo determinato interessato da processi di stabilizzazione sono esenti da limitazioni quantitative;

**RILEVATO**, altresì, che, sulla base delle risorse della Regione Siciliana e, in conformità alle direttive del Dipartimento, nelle more dell'approvazione del fabbisogno, l'Ente ha ritenuto, con precedenti atti della Giunta Comunale, di prorogare senza soluzione di continuità n. 48 contratti di lavoro a tempo determinato, con fondi a totale carico del bilancio regionale, che non rientrano nella spesa di personale dell'Ente, ai sensi dell'art. 26, comma 5 della L.R. n. 8/2018 e dalla circolare esplicativa dell'Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. n. 16042 del 5/11/2018; pertanto, **non incide sul bilancio dell'Ente;**

**TENUTO CONTO** che ai sensi del comma 8 dell'art. 3 della legge regionale n. 27 del 29/12/2016 la mancata ed ingiustificata conclusione delle procedure di stabilizzazione entro il 31/12/2020 comporta, a decorrere dal 2021, l'applicazione della sanzione della riduzione delle assegnazioni ordinarie in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente per ciascun soggetto non stabilizzato;

**VISTO** l'art. 4 della L.R. n. 33 del 28/12/2020 avente ad oggetto: " Modifiche all'art. 3 della L.R. 29/12/2016 n. 27 in materia di stabilizzazione del personale precario" che ha prorogato al 01/01/2022 il processo di stabilizzazione;

**VISTO** l'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il quale sancisce che i Comuni non possono assumere in caso di mancato rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

**VISTI**

- il D.Lgs. n. 165/2001;

- il D.Lgs. n. 267/2000
- lo Statuto Comunale;
- la Legge Regionale 20/2016;
- la legge Regionale n.8 del 08/05/2018;
- la legge regionale n. 01 del 22/02/2019;
- l'O.R.EE.LL. Vigente nella Regione Siciliana;

**VISTI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi il 04/03/2021 dal Resp. del Settore I – Affari Generali – Servizi Finanziari., Dott.ssa Crescimanna Giuseppina.

### **Il Collegio dei Revisori dei Conti,**

quanto sopra considerato, visto ed esaminato,

### **ESPRIME**

**PARERE FAVOREVOLE** sulla Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale avente ad oggetto "Stabilizzazione del personale precario - Approvazione Fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022"

Del che si è redatto il presente verbale che, chiuso alle ore 17:55, previa lettura e approvazione, è sottoscritto.

### **Il Collegio dei Revisori dei Conti**

---

(OCCHIPINTI dott. Francesco – Presidente)  
(Firmato digitalmente)

---

(LIPARI dott. Filippo – Componente)  
(Firmato digitalmente)

---

(GENTILE dott. Giovanni – Componente)  
(Firmato digitalmente)